

**BINNENGEKOMEN
TEAM POSTBEHANDELING EN
ARCHIVERING
D.D. 26 januari 2026
No. 2026.00364
Portefeuillehouder: Fokke
Team: Mens en Organisatie**

Aan het college van burgemeester en wethouders van Maastricht
Postbus 1992
6201 BZ MAASTRICHT

Maastricht, 26 januari 2026

Betreft: Schriftelijke vragen D66 en CDA - “organisatie, arbeidsmarkt en van binnen naar buiten werken”

Geacht college,

De gemeentelijke arbeidsmarkt staat landelijk en regionaal onder druk door krapte en vergrijzing¹. In verschillende gemeenten² worden daarom nieuwe manieren verkend om mensen te werven en te laten instromen, met meer aandacht voor motivatie, vaardigheden en potentieel dan voor het klassieke cv.

Ook in Maastricht is er de afgelopen jaren aandacht geweest voor organisatieontwikkeling en voor de vraag hoe we als werkgever aantrekkelijk en toegankelijk blijven. D66 en CDA Maastricht vinden het belangrijk om te begrijpen welke uitgangspunten uw college hierbij hanteert en hoe de raad daar passend over kan worden geïnformeerd. Wij denken namelijk dat er passende kansen liggen om onze organisatie dynamischer, inclusiever en meer omgevingsbewust te maken. Daarom stellen wij u de volgende vragen.

1. Kan uw college schetsen welke strategische uitgangspunten Maastricht de afgelopen jaren hanteert rond instroom, behoud en ontwikkeling van medewerkers, en in welke documenten of programma's deze uitgangspunten zijn vastgelegd?

¹ <https://www.aeno.nl/herijkte-toekomstverkenning-arbeidsmarkt-actuele-inzichten-voor-wendbare-gemeenten/>

² <https://www.nrc.nl/nieuws/2026/01/22/werken-bij-de-gemeente-met-een-gek-cv-of-nul-ervaring-zo-wil-arnhem-verjongen-en-diversiteit-bevorderen-a4918350>

2. Kan uw college aangeven welke inzichten beschikbaar zijn over de huidige personele samenstelling, zoals leeftijdsopbouw, opleidingsniveaus en doorstroom en uitstroom, en welke globale ambities of streefbeelden uw college daarbij hanteert?
3. Kan uw college uiteenzetten welke instroomroutes Maastricht momenteel inzet of faciliteert, zoals stages, traineeships, leerwerk en zij-instroom, en welke leerpunten of eerste effecten uw college daarbij ziet³?
4. In hoeverre hebben mbo-studenten en mbo afgestudeerden nu een herkenbare plek binnen die instroomroutes, en ziet uw college aanleiding om daar in algemene zin extra aandacht voor te hebben?
5. Kan uw college toelichten hoe de gemeente als werkgever naar buiten werkt om talent te bereiken, en welke kansen of knelpunten uw college ziet om die externe oriëntatie te versterken zonder afbreuk te doen aan kwaliteit en integriteit?
6. In andere gemeenten wordt geëxperimenteerd met werven dat minder leunt op diploma en ervaring en meer op vaardigheden en potentieel, soms met begeleide instroom in een pool of ontwikkeltraject. Kan uw college aangeven in hoeverre het zulke benaderingen volgt of relevant acht voor Maastricht, en welke randvoorwaarden uw college daarbij ziet?
7. Is uw college bekend met de berichtgeving over de aanpak van gemeente Arnhem⁴? Zo ja, welke elementen acht uw college in algemene zin interessant of leerzaam voor gemeenten? Zo nee, waarom niet?
8. Kan uw college uiteenzetten hoe binnen Maastricht publieke waarden zoals gelijke kansen, de banenafpraak voor mensen met een arbeidsbeperking, transparantie, objectiviteit en integriteit worden geborgd in werving en selectie, en hoe uw college risico's op uitsluiting of arbeidsmarktdiscriminatie weegt en beperkt?
9. Kan uw college aangeven op welke manier de raad periodiek en op hoofdlijnen kan worden geïnformeerd over de effecten van het werkgeverschap en de personele strategie, zodat de raad zijn kaderstellende en controlerende rol kan vervullen zonder in operationele keuzes te treden?

We zien uit naar de beantwoording van bovengenoemde vragen binnen de daarvoor geldende termijn.

Met vriendelijke groet, namens de fracties van D66 Maastricht en CDA Maastricht,

Thomas Gardien
Raadslid D66

Gabrielle Heine
Fractievoorzitter CDA

³ <https://vng.nl/artikelen/werving-en-selectie-open-hiring-is-niet-eng?>

⁴ <https://www.aeno.nl/arnhem-werft-op-basis-van-competenties-in-plaats-van-cv-verschilmakers?>